VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

NIVALDO DOS SANTOS

EDINILSON DONISETE MACHADO

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edinilson Donisete Machado; Luciana de Aboim Machado; Nivaldo Dos Santos – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-713-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Com a realização do VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI DIREITO E POLÍTICAS PÚBLICAS NA ERA DIGITAL, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI, foram apresentados os trabalhos no dia 24 de junho de 2023, no Grupo de Trabalho (GT) EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I.

O primeiro trabalho apresentou que a exigibilidade de antecedentes criminais para contratação de empregados caracteriza conduta discriminatória, caracterizando abuso de poder do empregador. Para tanto, foram analisados os fundamentos normativos no âmbito constitucional e infraconstitucional, bem como, no plano internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que versam especificamente sobre o tema. Ao estudo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que considera lícita a exigência de antecedentes criminais para a admissão de pessoas nas atividades de call center. Esse entendimento do TST é confrontado com a proteção de dados prevista na LGPD (Lei 13.709 /2018) a fim de verificar a aplicabilidade dessa norma para evitar essa prática violadora. Com esse parâmetro de análise, contatou-se que a LGPD pode ser um instrumento normativo impeditivo dessa prática por coibir conduta abusiva do uso desenfreado dos dados dos empregados, inclusive na fase pré-contratual.

O segundo artigo apresentado pautou-se em documentos normativos que disciplinam a tecnologia assistiva como direito fundamental da pessoa com deficiência (PCD) no campo do trabalho, questionando: de que maneira a tecnologia assistiva (TA) pode interferir para o trabalho decente (8º ODS) e desenvolvimento humano? Tem como objetivo compreender a importância das políticas públicas direcionadas à tecnologia assistiva (TA) como meio de possibilitar o trabalho decente, o desenvolvimento e a inclusão social da pessoa com deficiência. Conclui-se que apesar da regulamentação sobre inclusão no Brasil, a TA é matéria que necessita alavancar urgentemente no contexto das políticas públicas de acesso ao trabalho, especialmente quando se refere ao modus operandi no processo laboral. Importante ainda, fomentar políticas públicas nas áreas de ciência, tecnologia e inovação como meio de diminuir os custos para adquirir os recursos de TA, uma vez que são meios para alcançar a igualdade.

O terceiro trabalho analisou a uberização do trabalho, fenômeno inserido na ascensão da economia de plataformas e na ideia de parceria, cujo desenvolvimento, no Brasil, não recebeu regulamentação normativa, recaindo sobre o Poder Judiciário a tarefa de definir a natureza da relação jurídica entre as partes, escolhida a plataforma Uber como base da pesquisa, visto sua relevância no mercado de transporte privado urbano e seus impactos econômicos e sociais. O objetivo é expor o atual panorama das decisões emanadas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujo desdobramento pode resultar no reconhecimento de direitos trabalhistas, refletindo sobre a sua contribuição ou não para a realização do trabalho decente. Por fim, apresentam-se as considerações finais, momento em que a despeito da atual manifestação da Corte, será ponderada a necessidade de edição de uma legislação específica ante esse novo tipo de relação de trabalho.

O quarto artigo tratou de obstáculos legais e sociais enfrentados por imigrantes e refugiados para terem acesso ao trabalho digno no Brasil. Indagou-se se aprimorar a legislação é suficiente para propiciar empregos formais em condições de igualdade com brasileiros. Se exigem reformas estruturais para modificar realidades, como promoção de ambientes favoráveis a inserção social, domínio do idioma e acesso a informações para o exercício de direitos e deveres no país de destino, redução da burocracia administrativa e custos para a validação de certificados profissionais e diplomas, que permitam o acesso a empregos de maior qualificação e melhores salários. Apresentou-se igualmente imprescindíveis, no plano geral, o direcionamento de políticas públicas que busquem impedir a discriminação dos imigrantes e refugiados, bem como a receptividade pelo Judiciário de medidas que impeçam a exploração e protejam essas pessoas em situação de extrema vulnerabilidade.

O quinto trabalho tece análise dos impactos da revolução tecnológica e da implementação da Indústria 4.0 nas relações de trabalho no contexto dos Estados Constitucionais, especialmente enfatizando a influência da Revolução da Internet nos Estados cujos fundamentos constitucionais são a valorização do trabalho, a livre iniciativa, a busca pelo pleno emprego, a existência digna e a diminuição das desigualdades sociais. No decurso do texto científico apresenta questões afetas a proteção do trabalhador e a efetivação de direitos fundamentais do trabalho no contexto do capitalismo cognitivo e dos dados, com vistas a revisitação aos institutos trabalhistas para promoção da proteção constitucional da figura do trabalhador.

O sexto artigo aborda a temática do futuro dos sindicatos como figura representativa de efetivação do exercício de direito fundamental internacionalmente reconhecido, sob a ótica da nova visão representativa do coletivo social. Traz reflexões desde o surgimento das

organizações coletivas, ápice e suas funções essenciais, até a atual realidade em que se inserem os sindicatos, sob método qualitativo/quantitativo. Concebe ênfase à Convenção 98 da OIT que dispõe sobre “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

O sétimo trabalho traz reflexões sobre a inovação artificial incremental como instrumento de justa jornada de teletrabalho, , utilizando o software como tecnologia incremental, com vistas à promoção do trabalho decente. Salienta que a inovação artificial é de fundamental importância para o desenvolvimento social e econômico de um país, pois possui capacidade de melhorar o que já estava disponível e se adaptar às necessidades individuais e coletivas em diversas searas, em especial a trabalhista.

O oitavo artigo apresenta uma abordagem crítica ao posicionamento fixado pelo Supremo Tribunal Federal brasileiro no julgamento do Tema de Repercussão Geral nº 1.046, oriundo do Agravo Regimental ARE 1.121.633, que, em síntese, entendeu ser possível a redução ou limitação de direitos trabalhistas por meio de normas negociais coletivas, na sua prevalência perante a legislação. Questiona se a disponibilidade de direitos assegurados por lei, pela via negocial, está de acordo com as bases do Direito do Trabalho. Traz a perspectiva de que uma consagração mais abrangente do negociado sobre o legislado pode descaracterizar o ramo trabalhista e as razões para a sua autonomia. Assim, estabelece reflexões sobre as finalidades

O nono trabalho apresenta uma abordagem sobre a escravidão e sua forma de exploração e sua relação com as práticas atuais nas relações de trabalho em condições insalubres e a violação a dignidade da pessoa humana, promovendo a análise de dados que demonstram os pontos desenvolvidos no texto.

O décimo trabalho apresenta o trabalho como emprego, partindo da interpretação restritiva fundamentada do contingente muito maior de trabalhadores na condição de empregados comparativamente à outras espécies de trabalho. da negociação coletiva, conceito e relação da flexibilização com Direito do Trabalho e proposta de limites para redução de direitos por meio de negociação coletiva. Promovendo o debate sobre políticas públicas destinadas ao emprego e sua correlação com os interesses do capital, buscando harmonizar existentes no capital e no trabalho.

Assim como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas naqueles dias do CONPEDI.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do presente Livro.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Florianópolis, junho de 2023

Coordenadores do Grupo

Luciana de Aboim Machado Universidade Federal de Sergipe

Nivaldo Dos Santos Universidade federal de goiás

Edinilson Donisete Machado Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM e Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP

INOVAÇÃO ARTIFICIAL INCREMENTAL: UM MECANISMO DE GARANTIA DE JUSTA JORNADA DE TELETRABALHO, SOB A ÓTICA DO LABOR DECENTE.

INCMENTAL ARTIFICIAL INNOVATION: A MECHANISM TO GUARANTEE FAIR WORKING HOURS FOR TELEWORKING, FROM THE PERSPECTIVE OF DECENT WORK.

José Claudio Monteiro de Brito Filho [1]
Karen Dayana Pereira Peixoto [2]
João Gabriel Macêdo Morais [3]

Resumo

A inovação artificial é de fundamental importância para o desenvolvimento social e econômico de um país, pois possui capacidade de melhorar o que já estava disponível e se adaptar às necessidades individuais e coletivas em diversas searas, como, por exemplo, a trabalhista. Nesse contexto, o artigo tem o objetivo de investigar, à luz da noção do Trabalho Decente, de que forma a Inteligência Artificial Incremental (IAI) pode servir como um mecanismo capaz de assegurar justa jornada de teletrabalho, utilizando o software como tecnologia incremental. Para tanto, o presente estudo pretende abordar a noção de Trabalho Decente, com foco na jornada de labor do teletrabalhador; explanar sobre a Inteligência Artificial Incremental; e, por fim, analisar a IAI como mecanismo de garantia de uma jornada justa de labor ao teletrabalhador. Trata-se de um estudo teórico, em que se utiliza o método dedutivo, com uma análise documental, bibliográfica e legislativa, bem como uma abordagem qualitativa.

Palavras-chave: Inovação artificial incremental, Teletrabalho, Trabalho decente, Justa jornada de trabalho, Tecnologia

Abstract/Resumen/Résumé

Artificial intelligence innovation is fundamental for the country's social and economic development, because it has the capacity to improve what is already available and the ability to adapt individual and collective needs in several areas, such as occupational area. In this context, the article has the purpose to investigate, from the notion of Decent Work, how

---

[1] Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Estágio de Pós-Doutorado no UniCEUB. Vice-Coordenador do PPGD/CESUPA. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. E-mail: jclaudiobritofilho@gmail.com

[2] Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, pelo PPGD/CESUPA. Pós-Graduanda em Direito Constitucional pela PUC/SP. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho Decente. Advogada. E-mail: karenpeixoto3@hotmail.com

[3] Mestrando em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional e Pós-Graduando pelo PPGD /CESUPA. Bolsista CAPES. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho Decente. Contador. Advogado. E-mail: mmacedogabriel@gmail.com

Incremental Artificial Intelligence (IAI) can be used as a mechanism to ensure a fair work routine, working as a software to increment technology in the job. Therefore, the present study pretends to approach decent work focusing on the teleworker's daily routine, explain about the Incremental Artificial Intelligence and finally analyzes the IAI as a mechanism to guarantee a fair work journey for the teleworker. The deductive method is used, with documental, bibliographic and legislative analysis with a qualitative approach on the subject.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Incremental artificial innovation, Telework, Decent work, Fair working day, Technology

1 INTRODUÇÃO

No século XXI, a partir da ideia de imersão tecnológica, entende-se que a amplitude das inovações é socioespacial. Isso significa que os avanços se estendem por diversas searas da vida humana, como, por exemplo, em níveis econômicos, na forma como as pessoas se relacionam, na infraestrutura industrial, e, com isso, no mercado de trabalho.

Com o aprofundamento digital, pode-se destacar que a Inteligência Artificial (AI), em sua forma incremental, é suporte basilar na otimização dos instrumentos computacionais utilizados pelos trabalhadores. As novas ferramentas auxiliaram na redução de custos da prestação do serviço e no aumento da produtividade, constituindo uma forma complementar entre a máquina e o ser humano.

Por outro lado, os mecanismos tecnológicos, por estarem em sua maior parte à mercê dos desejos mercadológicos, acarretam igualmente efeitos negativos no campo sócio laborativo. É possível observar que as Inovações Informacionais, quando inseridas de maneira abrupta e sem fiscalização, restringem ou até anulam direitos mínimos ao labor com respeito à dignidade humana.

De acordo com a noção de Trabalho Decente proposta por Brito Filho (2018b, p. 54-55), o obreiro necessita que um conjunto mínimo de direitos seja respeitado para que tenha respeitada sua dignidade. Contida nesse rol de garantias, tem-se a imprescindibilidade de uma jornada de labor justa, que respeite os limites físicos e psíquicos, permitindo sua vida em comunidade e que resguarde a saúde do trabalhador.

Não se pode perder de vista que a limitação de jornada é constitucionalmente prevista, no artigo 7º, inciso XIII, assim como, foi consagrada pela primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada em 1919, de forma a assegurar ao trabalhador a realização de seu labor em período suficiente no cumprimento de seus serviços, e de resguardar seus momentos de descanso, alimentação e participação na vida privada.

Por outro lado, na modalidade de teletrabalho, o obreiro se desprende da territorialidade e passa a atuar à distância, em local diverso da sede comercial. Nesses casos, verifica-se que, mesmo com a exigência atual de controle de jornada, a partir da Lei n° 14.442/2022, na prática, a aferição do tempo de labor não ocorre efetivamente sob a justificativa de uma suposta dificuldade de fiscalização e falta de incentivos.

A supressão do controle de jornada dos teletrabalhadores desnatura direitos básicos e adquiridos ao decorrer dos anos, como direito a uma justa remuneração, a momentos destinados ao intervalo e ao descanso, além de impedir condições justas na prestação de serviços. Sendo assim, verifica-se uma importante contrariedade no fato dessa categoria profissional fazer uso de meios digitais e algorítmicos para realizar o labor, mas não se beneficiar desses avanços para ter assegurada uma justa jornada.

Nesse contexto de completividade entre as Inovações e o teletrabalho é que se justifica o presente estudo. A ideia é ressaltar a necessidade de que a inserção das novas ferramentas tecnológicas seja feita não somente para gerar benefícios para o empregador, mas, da mesma forma, para possibilitar dignidade aos empregados em regime de teletrabalho.

Em razão disso, pautado na noção de Trabalho Decente, o objetivo desse artigo é investigar a IAI ponderando como pode ser aplicada na prática sócio laborativa para concretização de uma justa jornada de teletrabalho, à luz da noção de Trabalho Decente. Assim, sendo possível assegurar direitos fundamentais e seu principal alicerce: a dignidade da pessoa humana.

Trata-se de um estudo teórico que, por meio de pesquisa qualitativa, pautada no exame bibliográfico e documental, pelo exame pormenorizado de conceitos e aspectos teóricos, através das obras de Brito Filho (2018), Christensen (1997), Sarlet (2022) e Sividanes (2020). Além da utilização da dogmática legislativa, adequados a pesquisas no ramo do direito.

Adotará o método dedutivo para responder ao seguinte problema de pesquisa: De que maneira a Inteligência Artificial Incremental pode ser utilizada como mecanismo de concretização justa jornada de labor ao teletrabalhador, sob à luz da noção do Trabalho Decente?

Este artigo encontra-se dividido em 5 itens, sendo o primeiro esta introdução; o segundo retratará a noção do Trabalho Decente, como foco na jornada de labor do teletrabalhador; o terceiro apresentará a IAI; o quarto analisará a IAI como mecanismo de garantia de uma jornada justa de labor ao teletrabalhador; e, por último, o quinto item apresenta as considerações finais do estudo.

2 TEORIA DO TRABALHO DECENTE E A JORNADA DE LABOR DO TELETRABALHADOR

No histórico das Revoluções Industriais é perceptível a introdução de novos modos de produção e as mudanças radicais nos métodos de trabalho. Somado a isso, na segunda metade do século XVIII, o trabalho subordinado começa a ser pressionado pela competitividade desenfreada. Em decorrência da grande demanda de mão-de-obra e baixa oferta de vagas nas fábricas, somado a ausência de regulamentação, os empregados se submetiam a qualquer condição imposta pelos tomadores de serviços para sua própria sobrevivência (BRITO FILHO, 2018b, p. 16-17).

A condição de exploração a qual os obreiros eram submetidos era indigna e precária, com constantes violações de integridade física e mental, colocando em constante risco a vida e saúde do trabalhador (BRITO FILHO, 2018b, p. 17). Os principais reflexos eram os salários baixíssimos; condições insalubres; ambientes degradantes; acidentes de trabalho e a jornada de trabalho excessiva de labor.

É, portanto, no contexto da modernização dos meios de produção e da velocidade exponencial de evolução que o trabalho humano precisou de regulamentação. Era fundamental inibir a precarização que vinha ocorrendo e garantir dignidade humana. De acordo com Brito Filho (2018b, *passim*), para que fosse possível garantir ótimas condições para todos os obreiros em todos os lugares do mundo, é necessário um conjunto mínimo de direitos que se sustente em uma noção de universalidade.

Nessa linha, entende-se Direitos Humanos como um conjunto universal de normas e princípios que visam garantir a proteção e a dignidade do homem (BRITO FILHO, 2018a, p. 22-24). Em suma, são direitos protegidos por leis e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, e outros tratados internacionais, que são indispensáveis para garantir vida digna aos indivíduos.

Pela relevância intrínseca dos Direitos Humanos, o seu fundamento, isto é, a dignidade passa a ser consagrada nos principais diplomas normativos nacionais e internacionais, devendo ser respeitada em todas as searas, inclusive, no campo sócio laborativo. Para tanto, é basilar a reunião de direitos e deveres fundamentais que assegurem o indivíduo contra situações degradantes e desumanas (SARLET, 2022, p. 62).

Diante dessa noção, qualquer artifício ou mecanismo utilizado no labor em sociedade precisa, primeiramente, proporcionar meios para que as pessoas possam ter respeitada a dignidade, haja vista que não se pode separar o homem das condições mínimas inerentes a sua própria existência. O que se defende é a necessidade de garantia do Trabalho Decente (BRITO FILHO, 2018a, p. 45-47).

A noção de Trabalho Decente foi formalizada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) (OIT, s.d.b, s.p.), em 1999, a fim de garantir direitos mínimos e promover oportunidades aos trabalhadores de prestarem labor em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Ainda no plano internacional, é verificável algumas convenções consideradas fundamentais, que são as que tratam de liberdade sindical (nº 87 e 98), proibição de trabalho forçado (nº 29 e 105); proibição de labor para indivíduos abaixo de determinada idade (nº 138 e 182), proibição de discriminação (nº 100 e 111), e a recentemente inserida que acrescentou a segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ONU, 1948, 1949, 1930, 1957, 1973, 1999, 1951, 1958).

A partir disso, a noção de Trabalho Decente se tornou pauta permanente em convenções, com o intuito de ampliar a proteção social e desenvolver políticas e programas de atenção aos trabalhadores. Da mesma forma, as recomendações internacionais estabelecem padrões e princípios com intenção de erradicar as condições precárias de trabalho que afligem diversos países e impulsionar a promoção do Trabalho Decente (OIT, s.d.a, s.p.).

O Trabalho Decente sintetizou os direitos mínimos no exercício de uma ocupação com a finalidade de evitar a submissão à atividades precárias, insalubres, perigosas e degradantes (MAISTRO, 2021, *passim*). A noção possui tamanho destaque que está presente na Agenda 2030 da ONU e entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil (ODS) nº 8, para que possa ser garantido a todos indistintamente (OIT, s.d.a, s.p.).

A partir dessa perspectiva, e com os acrescimentos que entende devido, Brito Filho (2018b, p. 44) leciona que o labor desempenhado em condições decentes é um mecanismo de proporcionar ao ser humano o direito que lhe é próprio: a dignidade. Para tanto, o labor precisa ser produtivo; fornecer condições justas na prestação de serviços; liberdade; igualdade; limitação de jornada de trabalho; justa remuneração; proibição do trabalho infantil, e a preservação da saúde e segurança do obreiro.

Sob a ótica de tal noção, dentre os direitos mínimos necessários a garantia da dignidade humana dos obreiros, o presente estudo irá se ater ao direito de justas condições de trabalho, com ênfase na limitação de jornada de labor aos teletrabalhadores.

Entende-se por justas condições de trabalho um conjunto de garantias que se destinam a propiciar um ambiente de trabalho saudável e digno, além de proteger os direitos dos trabalhadores. Tais condições se tornam indispensáveis para a promoção do

trabalho decente e para o desenvolvimento econômico e social (BRITO FILHO, 2018b, p. 54)

Para assegurar justas condições de labor, torna-se imprescindível assegurar uma jornada de labor razoável, com limite de labor por 8 horas diárias e 44 horas semanais, com horário de intervalo para descanso e alimentação, conforme o artigo 7º, inciso XIII da CRFB (BRASIL, 1988). Além disso, deve ser afastada qualquer espécie de jornada extenuante, que esteja ou não dentro dos limites previstos constitucionalmente. Isto é, a jornada de trabalho não pode violar vida e saúde do trabalhador (BRITO FILHO, 2018b, p. 54).

De acordo com Brito Filho (2018b, p. 54), quando não existem mínimas proteções, com limitação de jornada de labor, há uma forte tendência de os tomadores de serviços fadigarem os trabalhadores com jornadas excessivas e suprimirem o direito ao descanso. Com isso, os obreiros passam a sofre com a violação de sua integridade e, consequentemente, laboram em contexto violador de dignidade.

Nesse contexto, acentua-se que as revoluções tecnológicas provocam alterações sociais que, por sua vez, influenciam diretamente na condução do trabalho, outrora físico, hodiernamente digital. Tal conectividade propicia um aumento do tempo à disposição do empregador, visto que a legislação não é objetiva quanto a limitação do expediente daqueles que estão sujeitos ao regime de teletrabalho.

É substancial entender o teletrabalho como a modalidade de labor que permite o empregado prestar serviços à distância, ou seja, em local diverso das instalações físicas da empresa, utilizando ferramentas tecnológicas para tanto. Há a possibilidade de executar tarefas de maneira descentralizada dos moldes originários só existe através dos avanços informacionais e digitais que admitiram a interação instantânea.

Nesse quesito, o progresso foi vantajoso para facilitar a comunicação entre o obreiro e o empregador; na manutenção de vários postos de trabalho; em uma maior participação no convívio familiar (no trabalho remoto que é exercido de maneira decente), na redução de custos com deslocamento e, também, na maneira atemporal e flexível de realizar as atividades (FERREIRA, 2021, p. 104-106).

Essa flexibilização obteve regulamentação específica em 2017, com o advento da Reforma Trabalhista, que conceituou o regime de trabalho remoto no artigo 75-B da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) (BRASIL, 2017, s.p). A legislação, inicialmente, não previu controle de jornada e/ou supervisão de tarefas aos funcionários.

De acordo com o artigo 62, inciso III da CLT, há a fixação de um caráter flexível ao teletrabalho, em razão da ausência de obrigatoriedade de controle de jornada, impondo um histórico extremamente difícil para que haja vigilância efetiva hoje em dia. Em decorrência disso, existia a impossibilidade de pagamento de horas extras, vale-transporte, alimentação e adicionais (BRASIL, 1943, s.p.).

Além disso, a possibilidade de estar em contato com seu empregador o tempo todo, em muitos casos, leva ao excesso de conexão e redução de períodos destinados a atividades da esfera pessoal. Esses fatores fragilizam os profissionais e são decisivos para o desenvolvimento de doenças relacionadas aos esforços laborais por tempo ilimitado (ALMEIDA, 2018, s.p).

Nesse cenário, diante da supressão nítida de direitos trabalhistas e insegurança jurídica, foi implementada a Lei 14.442/2022 (BRASIL, 2022, s.p), que, dentre outras coisas, determina que o controle de jornada passou a ser obrigatório para a modalidade de teletrabalho. Atualmente, a única exceção do controle de jornada é para os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa, trazendo grandes mudanças aos obreiros, e desafios ao mundo corporativo.

Apesar da alteração legal, na prática, ainda há empecilhos para limitar as horas trabalhadas, dado os meios necessários para que o empregador consiga convalidar, com exatidão, a jornada de serviço remoto, além da recente mudança legislativa e a falta de fiscalização necessária (SALADINI; SALADINI; SALADINI, 2022, p. 33-34).

Portanto, compreende-se que os teletrabalhadores ainda estão sujeitos ao período extraordinário, sem qualquer limitação e, em consequência disso, permanecem com ausência de remuneração adequada pelo período trabalhado e negação de momentos destinados ao repouso. Importante mencionar que, ao retirar direitos básicos do trabalhador, há, consequentemente, a violação da dignidade.

Por conseguinte, sem modos adequados para um verdadeiro controle de jornada laboral, tem-se elevado risco de submissão do teletrabalhador a jornada extenuante, condição violadora de dignidade. Assim, importante é a reflexão sobre a forma com que os empregadores podem dispor de tecnologias capazes de proporcionar trabalho fora de sua sede empresarial, mas, em tese, incapazes de realizar controle de jornada. Isto é, no mínimo, contraditório.

Dessa forma, faz-se fundamental a implementação de um mecanismo que facilite o controle de horas e garanta uma jornada justa para um trabalho decente. Para tanto, pretende-se demonstrar de que forma uma IAI ser uma aliada no alcance desse objetivo.

Visto que, não há sentido em uma IA possibilitar o desenvolvimento do serviço de forma remota, mas não para garantir condições justas nessa execução.

3 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL INCREMENTAL (IAI)

Ao longo da história humana, o progresso tecnológico tem gerado avanços promissores, que se manifestam em benefícios de larga escala, mudanças mercadológicas e transformações intrinsecamente ligadas ao desenvolvimento civilizatório. Schwab (2016, p. 15-20), denomina esse período de Quarta Revolução Industrial, vislumbrando uma transformação complexa dos meios informacionais, diferente de toda e qualquer revolução anterior.

O escopo da revolução 4.0 é a velocidade de interação da sociedade com a robótica, IA, nanotecnologia, internet e automação (SCHWAB, 2016, p. 15-20). É explicada pela fusão veloz das tecnologias com os diversos setores, principalmente com o intuito de aprimorar a indústria, proporcionando maior produção e qualidade, permitindo a redução de custos e do tempo despendido (AMORIN, 2017, p. 244).

Nessa conjuntura de inovação e adaptabilidade, a IA surge como um processo de mutação de sistemas e tecnologias capazes de realizar tarefas que, anteriormente, exigiriam inteligência humana para serem desenvolvidas. Sendo assim, seria a possibilidade da máquina, através de algoritmos, simular o processo cognitivo dos seres racionais (FELICIANO et. al., 2022, p. 138).

O principal objetivo da IA é aprimorar as habilidades humanas; os avanços na saúde e longevidade; criar formas de trabalho; promover inclusão de minorias ao acesso informacional; ajudar nos sistemas de finanças, segurança, educação; contribuir com o desenvolvimento sustentável e a aumentar eficiência de diversas áreas (FELICIANO et. al., 2022, p. 138-139).

Com intuito de aumentar a compreensão e as capacidades humanas, os sistemas de IA não têm caráter estático e passaram a se moldar para suprir as demandas das estruturas institucionais e sociais. Dessa maneira, novas vertentes de inovações foram desenvolvidas, como: Inovação Disruptiva e Inovação Incremental, que são empregadas ao conceito de IA.

Clayton M. Christensen, no livro “The Innovator's Dilemma”, popularizou o conceito de Inovação Disruptiva como a substituição ou transformação de uma tecnologia, produto ou serviço por uma solução superior e inovadora. É uma inovação mais radical na indústria, que muitas vezes extingue os processos anteriormente

conhecidos no mercado e renova padrões de consumo e hábitos (CHRISTENSEN, 1997, p. 9-15).

Da mesma forma, Christensen (1997, p. 86-113) também abordou a vertente de Inovação Incremental, que corresponde ao aperfeiçoamento ou atualizações de processos e métodos já existentes. O seu maior objetivo é potencializar a eficiência de um produto para que se obtenha avanços gradativos a depender da necessidade de cada setor.

E é justamente por isso que a IA proposta neste estudo é a incremental. Vejamos: em termos práticos, o software é um programa utilizado em computadores ou dispositivos eletrônicos, que realiza tarefas com uma linguagem algorítmica especifica e pode ser projetado para diversos fins, entre eles, destaca-se o teletrabalho (SOMMERVILLE, 2011, s.p.).

A modalidade remota de labor só se tornou possível pelo alcance da indústria tecnológica, haja vista que foi por meio de aparelhos informacionais que os trabalhadores passaram a realizar tarefas em local diferente da sede empresarial. Sendo assim, é possível observar as maiores vantagens da IAI como: o aumento de produtividade; a otimização do tempo; a automatização de tarefas repetitivas e de baixo valor agregado; e a possibilidade de automatizar o trabalho em qualquer lugar, de forma instantânea (SIVIDANES, 2020, p. 14-16).

A implementação das IAI, principalmente dos Softwares no mercado de trabalho remoto, conquistou habilidades com profundo impacto econômico e social. Ao reduzir custos, aumentar a satisfação dos clientes, expandir a capacidade humana em tarefas complexas, além da precisão e rapidez na execução, a IAI traz benefícios claros as empresas e aos trabalhadores (SIVIDANES, 2020, p. 15-19).

No entanto, apesar das indiscutíveis vantagens, conforme analisado, o uso constante da automação, pelos teletrabalhadores induz riscos concernentes a jornada de trabalho. Esse fator pode ser explicado pelo uso indiscriminado dos aparelhos eletrônicos, e a conectividade entre empregado e empregador de modo ilimitado, fazendo com que o controle seja deficitário e não haja justas condições de jornada (MARANHÃO, 2016, p. 101-115).

Consequentemente, além de problemas físicos e mentais pelo uso desenfreado, a aplicação da IAI para o teletrabalho também pode retirar momentos destinados ao descanso, lazer e familiares. Tendo seu funcionamento como um mecanismo que pode isolar o indivíduo, fazendo com que suas inteleções pessoais passem a ser indivíduo-máquina (SILVA, 2019, p. 69-77).

Todas as questões citadas vão de encontro com a possibilidade de garantir justas condições de trabalho, conforme a noção de Trabalho Decente, retomando a necessidade de garantir condições dignas aos teletrabalhadores, principalmente no que diz respeito a sua limitação de jornada de labor.

Dessa forma, para minimizar os efeitos negativos e evitar danos, a IAI, quando inserida na organização social, deve respeitar os Direitos humanos e o seu fundamento: a dignidade da pessoa humana. Assim, pautada na garantia do estado de direito, da privacidade, da diversidade e dos direitos fundamentos, reduzem-se os riscos de a IAI não acompanhar as demandas atuais da sociedade e as legislações vigentes (SILVA, 2019, p. 69-71).

Portanto, se provada a eficácia da IAI, com avanços significativos na produtividade e na redução de custos para a empresa, através da utilização de softwares, é provável pensar que também poderá ser aplicada com eficiência no registro e controle de horas laboradas pelos teletrabalhadores.

Tal pressuposto traz o entendimento de que a IAI, utilizada dentro de parâmetros justos, é um pilar importante na promoção da dignidade dos que usufruem dela, e, assim, pode ser um meio eficiente de assegurar o Trabalho Decente. Desse modo, o próximo item indicará como a automação pode servir de dispositivo garantidor para alcançar justas condições de labor aos trabalhadores remotos.

4 IAI COMO MECANISMO DE GARANTIA DE UMA JORNADA JUSTA DE LABOR AO TELETRABALHADOR.

O caráter contínuo da IAI faz com que sejam garantidas habilidades humanas em uma velocidade e extensão jamais vistas, estimulando impactos profundos no mercado de trabalho. É diante desse progresso tecnológico que a modalidade de teletrabalho foi permitida, além de se ornar o sustento de grande parcela da população (MAISTRO, 2021, p. 53-56).

Simultaneamente, as plataformas de softwares, que se identificam no conceito de IAI e são utilizadas pelos teletrabalhadores, atuam como um terreno fértil para o dinamismo de suas atividades e na possibilidade de responder as demandas concorrenciais do mercado. Isto porque as sucessivas modernizações aumentaram a eficiência dos indivíduos no exercício das atividades profissionais e permitiram maior velocidade no compartilhamento de informações, demonstrando resultados (BAMBIRRA, 2022, p. 237-238).

Conforme já analisado, não obstante os benefícios inequívocos da IAI, é consubstancial não perder de vista os prejuízos trazidos com a implementação acelerada da indústria informacional após a pandemia da COVID-19, que não apenas impactou drasticamente a saúde das pessoas, como também foi um marcador de desigualdades e precarização do labor e, consequentemente, de ameaça à dignidade humana (FARIA; VERBICARO, 2022, p. 312-313).

A precarização dessa modalidade pode ser entendida pelo seu histórico de informalidade; insegurança; baixas remunerações; falta de controle ambiental e ergonômico; flexibilização das jornadas de labor e hiperconexão. Tal problemática, como examinado, também deriva da exclusão legislativa dos teletrabalhadores sobre o controle de horas até 2022, impedindo que o trabalho remoto pudesse obter de justas condições de jornada e direitos sociais garantidos (BAMBIRRA, 2022, p. 242-246).

Sabe-se que, após a regulamentação da lei 14.442/2022 (BRASIL, 2022), o teletrabalhador que não exerça atividade por produção ou tarefa, obteve direito a controle e limitação de jornada, passando a ser obrigatório que a empresa assegure que o empregado exerça suas tarefas em tempo determinado e nos moldes da legislação trabalhista (SALANDINI, SALANDINI; SALANDINI, 2022, p. 331).

A determinação de limitação de jornada intenta assegurar ao obreiro a realização do trabalho em tempo suficiente para que ele possa cumprir seus afazes e resguardar tempo de alimentação, descanso, lazer, e participação de seu meio social (SALANDINI, SALANDINI; SALANDINI, 2022, p. 331), preservando a sua saúde. Dessa forma, o descumprimento desse preceito, é ato ilegal que inviabiliza a garantia do Trabalho Decente.

Assim, para que homens e mulheres possam obter condições mínimas e dignas na modalidade remota, é de extrema necessidade implementar mecanismos que controlem e limitem a jornada de trabalho, para que, a partir disso, seja possível garantir dignidade humana, remuneração em patamar justo, direito a intervalos e descansos, além de afastar o obreiro dos riscos inerentes ao excesso de horas trabalhadas (BRITO FILHO, 2018b, p. 54-55).

Nesse interim, levando em consideração que a existência do teletrabalho é intrinsecamente ligada à IA, e que o teletrabalhador só consegue fornecer serviços através de ferramentas informacionais, pressupõe-se que as IA's também podem servir de instrumento para garantir a justa jornada de labor dos trabalhadores remotos.

Torna-se lógico identificar que a mesma tecnologia que favorece o crescimento da indústria, da economia e faz o empresário ter ganhos expressivos, também pode ser usada a favor do trabalhador com vistas a garantir condições básicas para a prestação do serviço.

Outrossim, deve-se destacar que essa adequação pode melhorar o desempenho da empresa, trazer futuros benefícios ao empregador, e evitar ações trabalhistas, uma vez que, em consonância com a legislação, o controle de horas passou a ser obrigatório, conforme mencionado.

Desse modo, a presente pesquisa propõe a utilização de uma IAI para o controle efetivo da jornada de labor dos teletrabalhadores. Nessa configuração, o monitoramento da jornada seria feito por um Software projetado especificamente para a contagem de horas, que permitiria o acompanhamento e registro das tarefas realizadas pelos teletrabalhadores.

A IAI teria o foco de administrar a prestação de serviços feita remotamente, a partir do tipo de aparelho tecnológico usado pelo obreiro com acesso à internet, com o bloqueio da contagem de horas em situações que o trabalhador estiver utilizando aplicativo diverso do que ele trabalha e, ao final, emitir relatórios para o controle da empresa.

Para isso, o Software poderia realizar anotações do horário de início das atividades e sinalizar exatamente o momento de término. Seria, então, a possibilidade de aferir corretamente a jornada de trabalho, além de determinar possíveis horas extras e o intervalo intrajornada, funcionando como um sistema de ponto digital.

Sinalizar o início e cessação da jornada é importante não somente para a limitação de horas, mas também para a remuneração justa em caso de horas extras. Destaca-se que a necessidade de horas extras deve atender o estabelecido pelo art. 59 da CLT (BRASIL, 1943), com limite máximo de 2 horas extras diárias, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Acrescenta-se também a oportunidade de uma gestão de projetos pela própria empresa, em que o software, após registrar as tarefas realizadas e o tempo despendido em cada uma delas, possa gerar relatórios automáticos, semanais ou mensais, com as informações detalhadas. Assim, o empregador teria maior controle do progresso de cada obreiro e acesso a informações minuciosas sobre possíveis problemas, para que possam ser sanados no melhor tempo possível.

Sendo assim, o software ofereceria compartilhamento de documentos; mensagens; maneiras de atribuir afazeres específicos e individualizados; planejamento de carga horária; divisão de tarefas; aviso de prazos; armazenamento de projetos e organização do fluxo de atividades, restando evidente que é possível o controle de horas e de serviços no trabalho remoto.

Insta informar que já existem diversos softwares disponíveis no mercado, que são utilizados como ferramentas de garantias trabalhistas, e fornecem treinamentos para as equipes, assim como relatórios e instruções periódicas, a exemplo deles, tem-se o Toggl, Trello, Asana, Hubstaff, Harvest, entre outros. (não há fontes, aqui???)

O modelo de IAI escolhido deverá atender às necessidades da empresa, ao orçamento disponível, ao número de funcionários que a utilizarão e à compatibilidade do software com as TIC´s (Tecnologias da Informação e da Comunicação) manuseadas pelos teletrabalhadores.

Menciona-se que, ao implementar a IAI para todos os teletrabalhadores de uma empresa, há custos com a instalação do software; com as despesas da equipe que iria inseri-la e fazer manutenções, assim como, dos trabalhadores que fariam os treinamentos dos funcionários. Ocorre que, mesmo que a adoção demande gastos ao empregador, entende-se que não se trata mais de mera escolha empresarial, haja vista a nova imposição trabalhista de controle sobre a jornada dos trabalhadores remotos.

Outro fator de grande importância é a visão de Testi (2019, p. 40) ao esclarecer que o equilíbrio entre as horas trabalhadas, o bem-estar, o descanso e o entretenimento, se usufruídos de maneira adequada, geram impactos extremamente positivos para o obreiro. Um empregado hígido mental e fisicamente, será mais produtivo e, assim, dará maior retorno econômico para a empresa. Diferentemente de um funcionário sobrecarregado e fadigado, que poderá estar mais distraído em suas tarefas, ensejando em sua substituição ou em acidentes ocupacionais.

Portanto, as otimizações trazidas pela IAI em conjunto com um planejamento institucional, gerariam a preservação de direitos básicos e essenciais. De modo que é coerente refletir sobre como a noção de Trabalho Decente, inserida no contexto de labor remoto, reforça condições mínimas e dignas aos teletrabalhadores e ainda contribui na produção e progresso econômico empresarial.

Afinal, a proposta não se reduz apenas a um privilégio da empresa para com o trabalhador, mas na verdade, é uma forma de constituir garantias trabalhistas fundamentais à parte que, historicamente, é vulnerável. Para além disso, a partir da

mudança legislativa, os empregadores não têm mais a liberalidade sobre o controle de horas, assim, atualmente, são obrigados a fazê-lo.

Por fim, entende-se que a IAI, ao possibilitar justas condições de trabalho, como a limitação de jornada dos teletrabalhadores; viabilizar horários de descanso; oportunizar momentos destinados a vida privada; conceder pagamento de horas extras; propiciar intervalos e reter o tempo à disposição do empregador; é um mecanismo que pode ser eficaz na garantia de uma justa jornada de trabalho em prol de um labor decente, além de evitar demandas judiciais em desfavor dos empregadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, foi possível concluir que a IAI, da mesma forma que pode ser usada pelo teletrabalhador para executar suas atividades laborais, também pode funcionar como um mecanismo de controle de jornada, com a finalidade de assegurar condições justas de trabalho, por meio de uma jornada decente.

Para tanto, o artigo analisou que, de acordo com a noção de Trabalho Decente, para que o obreiro tenha garantida a dignidade humana no campo sócio laborativo, é fundamental a garantia de um conjunto de direitos mínimos que o afaste de qualquer forma de atividade indigna (BRITO FILHO, 2018b, *passim*).

Dentre as garantias mínimas, o presente estudo focou nas justas condições de trabalho, que inclui a justa jornada de labor. Isso significa que o trabalhador deve ter garantida uma limitação do tempo que desempenha suas atividades, com a finalidade de ter tempo de qualidade para usufruir de acordo com as suas necessidades. A fixação de limites assegura que o obreiro não seja submetido a jornadas extenuantes, violadoras de dignidade humana (BRITO FILHO, 2018b, *passim*).

Além disso, o estudo abordou que, com a crescente adoção do teletrabalho e os recursos informacionais como extensão do corpo do próprio homem, passa a ser impossível imaginar a sociedade atual sem a utilização dos aparatos tecnológicos, principalmente na modalidade remota. Por essa razão, tornou-se de grande relevância estabelecer mecanismos que contribuíssem na concretização de justas condições de jornada aos teletrabalhadores, conforme a noção de Trabalho Decente.

Não há como negar o protagonismo da modalidade de teletrabalho e que a sua implementação abrupta possibilitou a continuidade do trabalho com maior flexibilidade, maior economia e produtividade na prestação de serviços. Contudo, embora tenha inúmeras vantagens, há uma forte tendência de se tornar uma atividade precarizada.

Isto porque, embora a lei 14.442/22 (BRASIL, 2022) tenha regulamentado o controle de jornada aos trabalhadores remotos, com exceção apenas para teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa, na prática, ainda se consagram diversos entraves na efetiva limitação, com ênfase na dificuldade ou desconhecimento sobre mecanismos que possam atestar as horas trabalhadas e por ser uma legislação muito recente.

Dentre as consequências negativas pela ausência de limitação de jornada, tem-se o labor excessivo, remuneração divergente do total de horas trabalhadas, ausência de pagamento por horas extras, conexão desenfreada, impossibilidade de intervalos e descansos, além da dificuldade em separar a vida profissional do pessoal. Ademais, os prejuízos se estendem para a saúde física e psicológica, restando claro o entendimento de desrespeito à dignidade humana.

Nessa conjuntura, para que o labor possa exaurir elementos precários da modalidade remota, é necessário, primeiramente, proporcionar limitação de jornada e mínimas condições na prestação de serviços do teletrabalhador, haja vista que o labor desempenhado em condições decentes é o mecanismo basilar e indispensável para que se fale em garantia de dignidade humana.

Por fim, a pesquisa apresentou, como forma de concretização de justa jornada de trabalho aos teletrabalhadores, um software, representando uma IAI, como forma de testificar a quantidade de horas trabalhadas e promover um efetivo controle de jornada. O software proposto, por meio de sua eficiência e programação, pode atingir alto nível de precisão e de controle a jornada dos trabalhadores remotos.

O mecanismo anteposto propõe o monitoramento das horas trabalhadas; gerencia tarefas; estabelece limite de tempo para determinadas tarefas, possibilita reuniões com a empresa e equipe; viabiliza identificar quando estão trabalhando além do horário normal; intenta melhorar a produtividade e organização, além de enviar relatórios automáticos e detalhados para a empresa.

Em suma, a ferramenta visa a garantia de uma justa jornada de labor, minimamente protetiva, com intuito de evitar jornadas excessivas, de contribuir com equilíbrio entre trabalho e vida privada, e de exaurir a supressão de outros direitos trabalhistas, tendo em vista que se discute, aqui, apenas condições essenciais e básicas. Salvaguardar direitos mínimos necessários ao Trabalho Decente é evitar a perpetuação de condições precárias e fortalecer a dignidade como pilar essencial para trabalhadores remotos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria de Lourdes C.; ALMEIDA, Maria Cristina C. de; CARVALHO, Maria Helena de. O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador. **Revista Internacional CONSINTER de Direito**, Publicação Oficial do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação, n. VI, s.p. 2018. Disponível em: https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero- vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/. Acesso em: 03 mar. 23.

AMORIN, Jorge Eduardo Braz de A. A "indústria 4.0" e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social. **Cadernos de Direito Actual**, Espanha, n. 5, 2017.

BAMBIRRA, Tamara Brant; BRASIL, Deilton Ribeiro. Capitalismo de plataforma e o assédio moral no teletrabalho. *In*: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). **Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumerista e trabalhista.** 1. ed. Brasília: Editora Venturoli, p. 237- 248, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.451, de 1º de maio de 1943** (Consolidação das Leis Trabalhistas). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 07 mar. 23.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos Humanos.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2018a.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2018b.

CHRISTENSEN, Clayton M. **The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail.** Harvard Business School Press, Boston, MA, p. 1-179, 1997. Disponível em: file:///C:/Users/55919/Downloads/The_Innovators_Dilemma%20(1).pdf. Acesso em: 13 mar. 23.

FARIA, José Eduardo; VERBICARO, Loiane Prado. **Liberalismo, libertarismo e desmonte social no Brasil**. *In*: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumerista e trabalhista. 1. ed. Brasília: Editora Venturoli, p. 311-326, 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CAVALCANTE, Sandra Regina; CABRAL, Angelo Antônio; PAVIANI, Gabriela Amorim. Reflexões preliminares sobre a inteligência artificial no direito brasileiro: panorama, proteção de dados e controle

laboral. *In*: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumerista e trabalhista. 1. Ed. Brasília: Editora Venturoli, p. 137-148, 2022.

FERREIRA, Marcela P. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 101-119, 2021. Disponível em: file:///C:/Users/55919/Downloads/7934-22605-1-PB.pdf. Acesso em: 06 mar. 23.

MAISTRO, Bruna Angélica. **Direito ao trabalho decente e automação: desafios e soluções.** 1 ed. Curitiba: Editora CRV, 2021.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio Ambiente do Trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, nº 3, p. 80-117, 2016. Disponível em: https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774. Acesso em: 13 mar. 23.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas** (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: https://uni.cf/2TsPK7X. Acesso em: 5 jul. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 100**: Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. 1951. Disponível em: https://bit.ly/3w7qWDJ. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 105**: Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado. 1957. Disponível em: https://bit.ly/3wdOlDQ. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 111**: Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1958. Disponível em: https://bit.ly/2A61Qs7. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 138:** Convenção sobre Idade Mínima para Admissão. 1973. Disponível em: https://bit.ly/3PxDkDU. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 182:** Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. 1999. Disponível em: https://bit.ly/3PxKIzj. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 29**: Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório. 1930. Disponível em: https://bit.ly/2Me6koS. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 87:** Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. 1948. Disponível em: https://bit.ly/2V7TSYv. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Convenção nº. 98:** Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. 1949. Disponível em: https://bit.ly/2BE80PV. Acesso em: 20 nov. 2021

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Promoção do Trabalho Decente no Brasil.** s.d.a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm.

OIT (Organização Internacional do Trabalhado). **Trabalho Decente. s**.d.b. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da. Acesso em: 06 mar. 23.

SALADINI, Alexandra Clara Botareli; SALADINI, Ana Paula Sefrin; SALADINI, Bruno Eduardo Sefrin. **A (in)dispensabilidade do controle de jornada dos empregados em teletrabalho e home office: por condições decentes de trabalho.** *In*: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumerista e trabalhista. 1. Ed. Brasília: Editora Venturoli, p. 327-343, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 2. ed. rev. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Jennifer Amanda Sobral da Silva; MAIRINK, Carlos Henrique Passos. Inteligência artificial: vantagens e desvantagens quanto ao seu uso. **Libertas: Ver. Ciências Sociais Aplicadas,** v. 9, n. 2, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: https://famigvirtual.com.br/famig-libertas/index.php/libertas/article/view/247/230. Acesso em: 13 mar. 23.

SIVIDANES, Fábio de Paula**. Inovação, Inteligência Artificial e Mercado de Trabalho.** 2020. 42. Trabalho de Conclusão do Curso (Graduação). Universidade Federal de Santa Catarina, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/218381/INOVACAO-EMPREGO-IA-11-12-2020_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 mar. 23.

SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de software.** 9. ed. América: Pearson Education Inc, 2011.

TESTI, Amanda Eiras. O trabalho análogo ao de escravo dos bolivianos no Brasil: uma breve análise acerca da ampliação da terceirização como fonte da precarização do trabalho após a lei 13.429/2017. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 69-89, 2019.